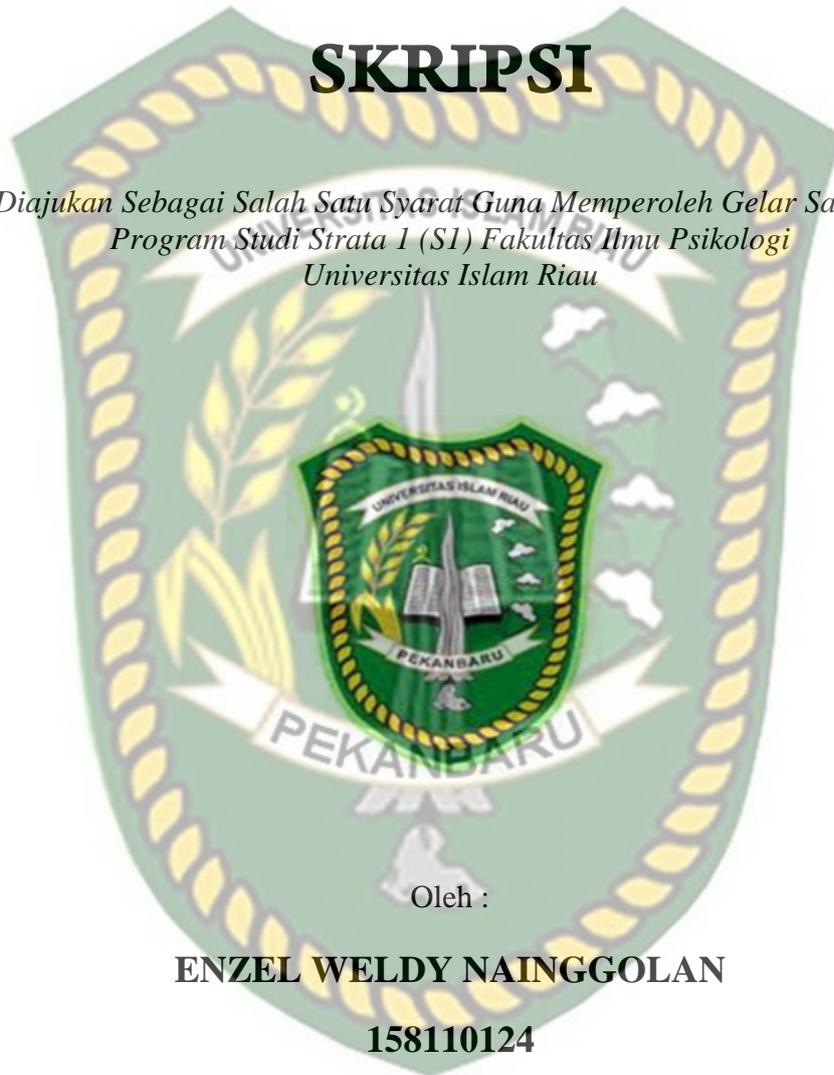


**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN  
PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Program Studi Strata 1 (S1) Fakultas Ilmu Psikologi  
Universitas Islam Riau*



Oleh :

**ENZEL WELDY NAINGGOLAN**

**158110124**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**

LEMBAR PENGESAHAN  
HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU  
KERJA KONTRAPRODUKTIF

ENZEL WELDY NAINGGOLAN  
NPM: 158110124

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal:  
06 NOVEMBER 2019

DEWAN PENGUJI

Fikri Idris, S.Psi., M.Si

Leni Armayati, S.Psi., M.Si

Syarifah Farradina, S.Psi., MA

TANDA TANGAN



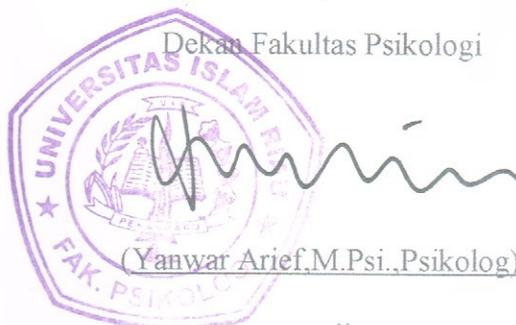
Skripsi Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pekanbaru,

27 NOV 2019

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



(Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog)

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Enzel Weldy Nainggolan dengan disaksikan oleh seluruh dewan penguji skripsi, menyatakan sepenuhnya bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat satupun karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis telah diacu dalam skripsi ini dan telah disebutkan seluruhnya secara sistematis pada daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaannya dicabut.

Pekanbaru, September 2019

Yang menyatakan,

Materai  
6000

**ENZEL WELDY NAINGGOLAN**  
**NPM. 158110124**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada orang paling berjasa dalam kehidupan ini yaitu kepada

**Ayahanda “M. Partomuan Nainggolan”  
&  
Ibunda “Rusti Pakpahan”**

Semoga karya kecil dan perjuangan singkat ini dapat membanggakan kalian berdua

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## MOTTO



*Seseorang yang tidak mencintai pekerjaannya, tetapi hanya bekerja untuk uang tidak akan menghasilkan uang atau menemukan kesenangan di dalam hidup.*

(Charles Michael Schwab, 1862-1939)

Founder & Chairman of the Charles Schwab Corporation

## KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif”. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti memperoleh banyak bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Ibu Tengku Nila Fadhlia, M.Psi., Psikolog, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi, Psikolog, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Yulia Herawati, S.Psi., MA, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Fikri Idris, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, penuh kesabaran dan ditengah kesibukannya tetap

memberikan masukan, bimbingan dan arahan agar penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu Leni Armayati, S.Psi., M.Si selaku Wakil Program Studi sekaligus Dosen Pembimbing II yang ditengah kesibukannya telah bersedia memberikan perbaikan serta masukan-masukan untuk penulisan skripsi ini.
9. Dosen Penguji yang memberikan kritik, saran dan perbaikan yang sangat membangun sehingga skripsi ini menjadi jauh lebih baik lagi.
10. Bapak dan Ibu seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah membekali peneliti dengan segala ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat, terima kasih atas bimbingan serta pembelajarannya selama ini.
11. Seluruh Staf dan Karyawan Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu dan memberikan kemudahan dalam mengurus segala dokumen persyaratan akademik kegiatan perkuliahan.
12. Kedua orang tua yang paling dibanggakan Ayahanda Sugiono & Ibunda Riswani beserta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa yang tiada henti, motivasi, kasih sayang dan semangat sehingga peneliti merasa termotivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat dan seluruh rekan seperjuangan Fakultas Psikologi T.A 2015/2016 yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu atas segala kebersamaan, bantuan, dukungan dan kesediaan telah membantu peneliti dalam kegiatan akademik perkuliahan selama ini.

Sesungguhnya peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini mungkin masih ditemui kekurangan. Hal ini peneliti sadari karena keterbatasan

dan kemampuan dari peneliti, untuk itu kritik dan saran sangat dinantikan sebagai bahan perbaikan. Demi kesempurnaan dan untuk menambah wawasan serta pengetahuan, peneliti mengharapkan kepada pembaca untuk memberikan tanggapan dan masukan yang barang tentu menjadi hal yang sangat berguna dan berharga bagi peneliti.

Pekanbaru, 17 September 2019

Peneliti,

**ENZEL WELDY NAINGGOLAN**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	7
1.4.2. Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1. Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	8
2.1.1. Pengertian Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	8
2.1.2. Aspek-Aspek Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	10
2.1.3. Faktor – Faktor Penyebab Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	12
2.2. Budaya Organisasi .....	17
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi .....	17
2.2.2. Proses Budaya Organisasi .....	19
2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi.....	20
2.2.4. Dimensi Budaya Organisasi .....	20
2.3. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	22

2.4. Hipotesis.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
3.2. Definisi Operasional.....	25
3.3. Subjek Penelitian.....	26
3.3.1. Populasi.....	26
3.3.2. Sampel.....	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5. Hasil Uji Coba.....	33
3.6. Validitas dan Reliabilitas .....	36
3.7. Metode Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1. Persiapan Penelitian .....	40
4.1.1. Orientasi Kancah Penelitian .....	40
4.1.2. Proses Perizinan .....	42
4.1.3. Pelaksanaan Uji Coba.....	42
4.1.4. Sruktur Organisasi .....	43
4.2. Pelaksaaan Penelitian.....	43
4.3. Hasil Analisis Data.....	43
4.3.1. Data Demografi .....	43
4.3.2. Deskripsi Data Penelitian .....	44
4.3.3. Hasil Uji Asumsi .....	46
4.3.4. Hasil Uji Hipotesis .....	48
4.4. Pembahasan.....	50
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>55</b>
5.1. Kesimpulan .....	55
5.2. Saran.....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
3.1.	<i>Blue Print</i> Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif Sebelum <i>Tryout</i> .....	30
3.2.	<i>Blueprint</i> Skala Budaya Organisasi Sebelum <i>Try Out</i> .....	32
3.3.	<i>Blue Print</i> Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif Setelah <i>Tryout</i> .....	34
3.4.	<i>Blue Print Skala</i> Budaya Organisasi Setelah <i>Try Out</i> .....	35
4.1.	Respon Identitas Diri Subjek.....	43
4.2.	Rentang Skor Penelitian.....	44
4.3.	Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi.....	45
4.4.	Kategorisasi Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	46
4.5.	Hasil Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i> .....	47
4.6.	Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	49
4.7.	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Lembar Skala Penelitian
2. *Output SPSS* Penelitian
3. Transkrip



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

# HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF

ENZEL WELDY NAINGGOLAN  
NPM. 158110124

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## ABSTRAK

Tingginya angka perilaku kerja kontraproduktif dikalangan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai tidak tetap di Indonesia dapat dilihat dari indikasi meningkatnya jumlah kasus yang terkait dengan perilaku kerja kontraproduktif, seperti meningkatnya kasus korupsi suap, tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa izin, seringnya terjadi tindakan arogan dilingkup organisasi pemerintah, dan berbagai bentuk penyimpangan perilaku kerja lainnya berdasarkan teori salah satu fenomena yang mempengaruhi tingginya perilaku kerja kontraproduktif adalah budaya organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif pegawai aparatur sipil negara. Populasi penelitian pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Publik Terpadu Satu Pintu Prov.Riau sebanyak 100 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh. Pengumpulan data menggunakan skala perilaku kerja kontraproduktif sebanyak 25 aitem dan skala budaya organisasi sebanyak 23 aitem, selanjutnya data yang didapat dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan ASN dan sebaliknya semakin rendah tingkat budaya organisasi, maka semakin rendah pula perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh ASN. Adapun besar sumbangan efektif budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar 20,6%.

**Kata Kunci : Perilaku Kerja Kontraproduktif, Budaya organisasi**

# **RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR**

**ENZEL WELDY NAINGGOLAN**  
**NPM. 158110124**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY**  
**RIAU ISLAMIC UNIVERSITY**

## **ABSTRACT**

*The high rate of counterproductive work behavior among civil servants and non-permanent employees in Indonesia can be seen from the indication of the increasing number of cases related to counterproductive work behavior, such as increased cases of bribery corruption, high levels of delay and absenteeism without permission, frequent arrogant actions in government organizations, and various other forms of work behavior deviation based on the theory of one of the phenomena that influence the high counterproductive work behavior is organizational culture. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational culture and counterproductive work behavior of state civil servants. The population of the research is the employee of the One-Stop Integrated Investment and Public Service Office of Riau Province as many as 100 people. The sampling technique uses saturated techniques. Data collection uses counterproductive work behavior scale of 25 items and organizational culture scale of 23 items, then the data obtained were analyzed using product moment correlation analysis. Based on the results of this research analysis, it can be concluded that there is a significant relationship between organizational culture and counterproductive work behavior, which means that the higher the organizational culture, the higher the counterproductive work behavior done by ASN and vice versa, the lower the level of organizational culture, the lower the counterproductive work behavior performed by ASN. The effective contribution of organizational culture to counterproductive work behavior is 20.6%.*

**Keywords:** *Counterproductive work behavior, organizational culture*

## علاقة صراع العمل العائلي بالالتزام التنظيمي عند ممرضات المستشفى X باكنبارو

مسدني

158110177

كلية علم النفس  
الجامعة الإسلامية الربيوة

ملخص

تقوم الممرضات كامرأة مهنية، وخاصة المتزوجات، تلقائياً بدور مزدوج، سواء في بيئة العمل أو في بيئة الأسرة. وغالباً ما تنشأ النزاعات عندما يتطلب دور واحد أكثر أو يحتاج إلى مزيد من الاهتمام. يثير هذا الصراع العديد من المشكلات التي تؤثر على الحياة الأسرية وعمل النساء المهنيات، فمن ناحية يُطلب منهن أن يتحملن مسؤولية رعاية الأسرة وتغذيتها بشكل جيد، ومن ناحية أخرى، يلزم العمل والالتزام بالمنظمة. وكان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد علاقة الصراع في العمل العائلي مع الالتزام التنظيمي عند الممرضات مستشفى X بيكانبارو. ومجتمع الدراسة المكون من 177 ممرضاً وعينة الدراسة من 103 ممرضات متزوجات تم اختيارهن باستخدام تقنية أخذ عينات هادفة. وجمع البيانات باستخدام مقياس الالتزام التنظيمي المتمثل في 26 بنداً ومقياس صراع العمل العائلي المتمثل في 32 بنداً، ثم تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام تحليل الارتباطات *product moment pearson*. بناءً على نتائج تحليل هذه الدراسة، يمكن أن نستنتج أن هناك علاقة سلبية كبيرة بين صراع العمل الأسري وبين الالتزام التنظيمي عند الممرضات بالمستشفى X باكنبارو، مما يعني أنه كلما ارتفع صراع العمل الأسري، انخفض الالتزام التنظيمي للممرضات، وعلى العكس كلما انخفض صراع العمل الأسري، ارتفع الالتزام التنظيمي للممرضات. أما مقدار العلاقة بين صراع العمل الأسري بالالتزام التنظيمي لدى الممرضات بنسبة 30.2 %.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، صراع العمل العائلي

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi perlu untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya karena kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan guna dapat bertahan dalam perubahan global yang kini memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan sumber daya manusia. Pada dasarnya perubahan terjadi pada segenap manusia yang selama iniberada dalam organisasi-organisasi. Sumber daya manusia memiliki banyak karakteristik kepribadian dan perilaku yang dapat mempengaruhi perubahan suatu organisasi.

Salah satu perilaku yang muncul dari karakteristik manusia di tempat kerja adalah Perilaku Kerja Kontraproduktif yaitu perilaku kerja yang mengganggu organisasi atau anggota organisasi. Perilaku menyimpang yang terkadang dilakukan anggota organisasi. Perilaku menyimpang yang terkadang dilakukan anggota organisasi seperti mencuri, melakukan sabotase, perilaku agresif kepada orang lain, bekerja dengan mengulur waktu, melakukan pemubaziran bahan dan material, menyebarkan rumor dan perilaku tidak disiplin lainnya (Penney & Spector, 2002). Perilaku tidak produktif ini disebut juga sebagai perilaku menyimpang yang dilakukan karyawan. Menurut Galperin (2002) perilaku ini seperti tidak mengikuti

instruksi atasan, menunda-nunda pekerjaan, datang terlambat dan melakukan kesalahan kecil yang berulang serta bertindak kasar terhadap rekan kerja.

Perilaku kerja kontraproduktif yang terjadi di kalangan pegawai pemerintah terkait erat dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan dijatuhi hukuman sesuai dengan tingkat dan jenis disiplin.

Tingginya angka perilaku kerja kontraproduktif dikalangan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai tidak tetap di Indonesia dapat dilihat dari indikasi meningkatnya jumlah kasus yang terkait dengan perilaku kerja kontraproduktif, seperti meningkatnya kasus korupsi dan suap, tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa izin, seringnya terjadi tindakan arogan dilingkup organisasi pemerintah, dan berbagai bentuk penyimpangan perilaku kerjalainnya. Menurut data statistik yang diungkapkan oleh salah satu surat kabar harian nasional ([www.kompas.com](http://www.kompas.com)), disebutkan bahwa sampai dengan awal tahun 2013 tercatat sebanyak 474 orang Pegawai Negeri Sipil terjerat berbagai kasus hukum yang sebagian besar disebabkan oleh kasus korupsi dan suap (Suara Karya, 2013).

Salah satu contoh kasus yang berkaitan dengan perilaku kontraproduktif dilingkungan pegawai organisasi pemerintah adalah kasus

KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme) yakni proses rekrutmen pegawai baru yang dilakukan pemerintah daerah setempat tidak berdasarkan hasil tes tetapi berdasarkan kedekatan dengan penguasa setempat (Effendi, 2009). Kasus tersebut memperlihatkan bahwa para penanggung jawab penerimaan pegawai pemerintahan secara tidak langsung telah memanfaatkan status jabatan yang dimiliki untuk kepentingan pribadi. Hal ini termasuk dalam salah satu perilaku penyimpangan politik pada perilaku kontraproduktif.

Akan tetapi pada kenyataannya masih terdapat beberapa kasus Perilaku Kerja Kontraproduktif dari pegawai pemerintahan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut penjabaran Levy dan Ritti (2003), Perilaku Kerja Kontraproduktif merupakan perilaku karyawan yang berupa perilaku mencuri atau maling, perilaku sabotase (*sabotage*), pemerasan (*Blackmail*), Penyuapan (*bribery*), dan perilaku menyerang orang lain (*aggression*). Perilaku ini muncul di instansi pemerintahan, dalam konteks perilaku kelompok (*grup behavior*), adanya kesempatan (*opportunity*), akibat lemahnya kendali kelompok (*group control*), akibat ketidakpaduan antara kata dan perbuatan (*inconsistency*), menjadi indikator munculnya perilaku kontraproduktif tersebut yang tidak sesuai norma dan nilai setempat (Aronson dalam Meliala, 1998).

Perilaku kontraproduktif sebagai suatu gejala sosial, khususnya seperti adanya kesempatan atau peluang, gaya hidup hedonisme, status

sosial, serta budaya. Budaya dalam hal ini merupakan termasuk dalam budaya kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rusdi (2014) pada 120 orang ASN di Bandar Lampung mengungkapkan sebanyak 65,6% ASN sering datang terlambat, 64,4% lebih banyak menggunakan waktu istirahat lebih lama, sedangkan ASN yang sering pulang kerja lebih awal sebanyak 62,2%, serta 65,6% lainnya mengambil waktu makan siang lebih lama, lalu sebanyak 66,7% ASN lebih banyak mengerjakan urusan pribadi selama jam kerja dan 57,8% ASN terindikasi banyak yang menggunakan komputer untuk *game* atau *chatting* dari pada mengerjakan tugas kantor.

Hal ini bertolak belakang dengan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa seorang ASN harus memiliki sikap profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari segala praktik korupsi, kolusi dan nepotisme yang mampu menjalankan perannya sebagai unsur perekat dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 demi memberikan penyelenggaraan pelayanan publik yang baik dan tertib bagi seluruh rakyat Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan perilaku kontraproduktif pada pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda. Untuk mengetahui hubungan tersebut, maka peneliti menentukan 80 pegawai yang ada di kantor tersebut untuk dijadikan sampel dengan menggunakan

perhitungan statistik SPSS. Pada hasil uji Normalitas, nilai yang didapatkan pada variabel perilaku kontraproduktif yaitu sebesar 0.068 yang berarti bahwa data tersebut memiliki sebaran yang normal ( $p < 0,050$ ). Sedangkan pada variabel budaya organisasi memiliki sebaran data normal 0.087 ( $p < 0,050$ ).

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer (Fahmi, 2010). Menurut Sopiah (2008), budaya organisasi terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Praktik tersebut dapat dilakukan melalui kebiasaan-kebiasaan yang secara terus-menerus dilaksanakan oleh seluruh anggota.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Akibat interaksi dan karakteristik masing-masing serta banyaknya kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku dan etika kerja; kesemuanya mencirikan kondisi suatu organisasi.

Budaya organisasi yang salah dapat menimbulkan perilaku kontraproduktif pada individu karena sebuah lembaga atau organisasi membawa tindakan yang baik untuk para individu yang bekerja didalamnya.

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi (Schein, 2010).

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Publik Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru (DPMPTSP) memiliki kegiatan yang harus dilakukan setiap pegawai seperti melakukan rutinitas apel setiap pagi, datang tepat waktu, melakukan senam untuk menjaga kesehatan pegawai, mengikuti pembinaan pegawai oleh masing-masing pimpinan, melaksanakan kegiatan keagamaan sesudah shalat jumat dan tidak pulang sebelum waktunya. Namun fenomena yang tampak, kegiatan ini hanya dilakukan oleh sebagian pegawai dan tidak seutuhnya dilakukan oleh seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Publik Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru (DPMPTSP).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih dalam tentang hubungan budaya organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif pada kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif pegawai aparatur sipil negara.

## 1.4. Manfaat Penelitian

### 1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

### 1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis berupa informasi dan pembelajaran yang baik bagi penulis maupun bagi pembaca di dalam mengembangkan semua wawasan yang ada dan dapat mempraktikkannya kembali ke lapangan.

## BAB II

### TINJUAN PUSTAKA

#### 2.1. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*)

##### 2.1.1. Pengertian Perilaku Kerja Kontraproduktif

*Counterproductive Work Behavior* didalam kamus besar Bahasa Indonesia adalah perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif atau lebih dikenal sebagai CWB atau disebut juga sebagai *workplace deviance behavior* atau disingkat WDB menurut Sackett (2007) adalah bentuk perilaku disfungsional dan merugikan baik bagi individu maupun organisasi (Robinson, 2003). Perilaku kerja kontraproduktif dapat dikategorikan menjadi dua target perilaku yaitu: Organisasi (CWB-O) dan individu lainnya (CWB-I). Dimana pendapat ini sesuai dengan pendapat dari Thomas (2012) yang mendefinisikan *Counterproductive Work Behavior* sebagai respon ketidakpuasan dalam bentuk perilaku negatif kepada individu, serta merugikan karyawan, organisasi atau stakeholders dalam perusahaan.

Menurut Robinson & Bennet (2000) adalah salah satu dari banyak perlawanan dan tindakan yang melanggar norma-norma umum. Bentuk perlawanan dibutuhkan tergantung pada kepribadian individu, sifat dari perubahan itu sendiri, kekuatan pendorong dari kelompok dan organisasi dan konteks lingkungan.

Gruys & Sackett (2003) menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku anggota organisasi yang sengaja dilakukan untuk melanggar aturan atau mengabaikan nilai-nilai yang bertentangan dengan kepentingan sah organisasi. Levy & Ritti (2003) menyatakan bahwa perilaku kontraproduktif merupakan perilaku karyawan yang berupa perilaku mencuri/ maling (*theft*), perilaku sabotase (*sabotage*), pemerasan (*blackmail*), penyuapan (*bribery*), dan perilaku menyerang orang lain (*aggression*).

Perilaku kerja kontraproduktif dapat dipandang sebagai bentuk perilaku protes sebagaimana individu dan kelompok berusaha untuk memperbaiki, menarik perhatian atau mengungkapkan ketidakpuasan pada suatu organisasi. Ada sejumlah cara untuk perilaku kontraproduktif sebagai contoh, individu mempelajari sejumlah masalah keterlambatan, kekerasan ditempat kerja, sabotase, dan ketidakhadiran dengan sedikit pengakuan bahwa perilaku berbeda mencerminkan beberapa kesamaan (Cameroon & Trivedi, 2005).

Griffin & Lopez (2005) menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan istilah untuk mengacu pada bentuk yang di sengaja, perilaku yang menyimpang ini berpotensi merugikan organisasi maupun individu yang ada di dalam organisasi. Perilaku tersebut dapat berupa kekerasan fisik terhadap rekan kerja, sabotase, dan pelecehan verbal sehingga menyebabkan perilaku kerja kontraproduktif.

Luthans (2006) secara teori psikologi menyebutkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif disebabkan oleh ketidakmampuan individu menyesuaikan diri secara psikologis, seperti penyakit mental dan gangguan kepribadian yang berkaitan erat dengan bentuk perilaku, karena perilaku menyimpang dianggap sebagai gejala penyakit mental.

Menurut teori biologis, perilaku kerja kontraproduktif dilakukan oleh seorang individu disebabkan oleh adanya faktor biologis seperti cacat fisik dan mental yang parah sehingga memungkinkan individu tidak dapat melakukan perilaku yang diharapkan dan muncul perilaku menyimpang dan sangat cenderung melakukan tindak kejahatan dan perilaku menyimpang dan sangat cenderung melakukan tindak kejahatan dan perilaku yang bertentangan dengan norma-norma masyarakat atau anti sosial (Luthans, 2006).

Berdasarkan uraian diatas, perilaku kerja kontraproduktif adalah setiap perilaku yang dinyatakan sebagai suatu pelanggaran terhadap norma-norma kelompok. Penyimpangan meluas jika banyak orang menempuh cara-cara pencapaian keberhasilan yang wajar ke cara pencapaian keberhasilan dengan cara yang menyimpang, kebanyakan penyimpangan menimbulkan hal yang merusak bagi seseorang dan organisasi.

### **2.1.2. Aspek – Aspek Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Menurut Robinson dan Bennets (2000), perilaku kerja kontraproduktif dapat dikategorikan dalam empat jenis penyimpangan, yaitu ;

a. Penyimpangan Produksi (*Production Deviance*)

Penyimpangan produksi adalah perilaku yang melanggar norma-norma secara resmi. Contoh: terlambat untuk bekerja, bekerja dengan lambat meninggalkan lebih awal, mengambil istirahat yang berlebihan, membuang-buang sumber daya.

b. Penyimpangan Properti (*Property Deviance*)

Penyimpangan properti adalah penyimpangan yang dilakukan dengan merusak properti berwujud atau aset organisasi. Penyimpangan ini adalah penyimpangan yang sangat merugikan bagi organisasi. Contoh: berbohong tentang jam kerja, menyalahgunakan rekening pengeluaran, merilis informasi rahasia dan melakukan kesalahan.

c. Penyimpangan Politik (*Political Deviance*)

Penyimpangan politik adalah perilaku seperti keterlibatan dalam interaksi sosial yang menempatkan individu lain pada kerugian pribadi atau politik. Contoh: ketidaksopanan di tempat kerja, bergosip tentang rekan kerja, dan bersaing non-menguntungkan.

d. Agresi Pribadi (*Personal Aggression*)

Agresi pribadi adalah berperilaku dalam cara yang agresif atau memusuhi lainnya individu. Contoh: pelecehan verbal, serangan fisik, mencuri dari rekan kerja, menghancurkan properti dari rekan kerja dan membahayakan rekan kerja.

Menurut Appelbaum dkk (2007), perilaku kerja kontraproduktif dibagi menjadi dua kelompok perilaku yaitu:

a. Perilaku menyimpang positif

Perilaku menyimpang positif didefinisikan sebagai perilaku disengaja yang berangkat dari norma-norma kelompok dengan cara terhormat. Perilaku menyimpang positif adalah terpuji dan berfokus pada tindakan dengan niat terpuji, terlepas dari hasil. Perilaku menyimpang positif biasanya perilaku yang tidak diijinkan oleh organisasi, tetapi pada akhirnya membantu organisasi mencapai tujuan. Contoh: mengkritik atasan tidak kompeten, ketidakpatuhan dengan arahan disfungsi, perilaku inovatif.

b. Perilaku menyimpang negatif

Perilaku yang bersifat merugikan bagi organisasi atau perusahaan maupun karyawan. Perilaku dimaksudkan untuk merusak, mengganggu atau mengacaukan operasi organisasi untuk tujuan pribadi. Contoh: absensi, penarikan, pemotongan, usaha, pelecehan, seksual, dan etika pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan beberapa aspek perilaku kerja kontraproduktif yaitu: penyimpangan properti, karyawan menyalahgunakan properti milik perusahaan untuk kepentingan pribadi, penyimpangan produksi, karyawan melanggar aturan atau norma organisasi yang telah ditentukan terkait dengan tugas yang harus diselesaikan. Karyawan tidak melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajiban, penyimpangan politik, bergosip dilingkungan kerja dan memperlihatkan perbedaan yang menonjol kepada anggota tertentu, agresi individu, melakukan bullying ditempat kerja, pencurian dan perusakan barang organisasi.

### 2.1.3. Faktor – Faktor Penyebab Perilaku Kerja Kontraproduktif

Sacket dan De Vore (dalam Anderson, 2005) menerangkan bahwa terdapat beberapa hal yang melatar belakangi kemunculan perilaku perilaku kerja kontraproduktif, antara lain:

a. Faktor Kepribadian (*Personality*)

Sacket dan De Vore berpendapat bahwa beberapa dimensi kepribadian khususnya dari jenis Big Five Personality memperlihatkan hubungan yang konsisten antara perilaku kerja kontraproduktif yang ditunjukkan individu ketika bekerja dengan dimensi kepribadian yang dimilikinya.

b. Karakter Pekerjaan (*Job Characteristic*)

Sacket dan De Vore (dalam Anderson, 2005) berpendapat bahwa karakter pekerjaan yang dimiliki berpengaruh pada keahlian yang dibutuhkan, jenis tugas yang diberikan, dan cara bekerja. Kemudian ketiga hal tersebut akan berpengaruh terhadap pengalaman psikologi individu terkait pelaksanaan tugas kerja seperti pengalaman ketika menyelesaikan tugas dengan sempurna, perasaan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan pengetahuan terhadap hasil kerja yang dicapai. Hal tersebut kemudian mempengaruhi perilaku kerja individu yang tertuang kedalam kinerja yang diberikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, absensi kerja dan tingkat turnover dalam bekerja.

c. Karakteristik Kelompok Kerja (*Work Group Characteristic*)

Sacket dan De Vore (dalam Anderson, 2005) segala sesuatu yang

terjadi didalam sebuah kelompok kerja akan berpengaruh terhadap individu yang menjadi anggota didalamnya. Dalam melakukan proses adaptasi terhadap iklim organisasi individu akan mengamati lingkungannya dan mencari tau iklim seperti apa yang berlaku didalam lingkungan kerjanya. Jika telah paham kemudian individu secara tidak langsung akan mengikuti perilaku atau kebiasaan yang berlaku didalam kelompok ia bekerja. Sacket dan DeVore mencontohkan pengaruh karakteristik kelompok kerja terhadap kecenderungan individu untuk berperilaku kerja kontraproduktif.

d. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005) berpendapat meskipun terdapat kesamaan antara pengaruh kelompok kerja dan budaya organisasi dalam hal ini bahwa keduanya merupakan pengaruh sosial pada individu dilingkungan kerja. Namun, faktor budaya organisasi merupakan fenomena yang lebih luas dampaknya terhadap individu. Hal ini karena budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor luar kelompok kerja secara langsung, seperti sistem manajemen yang ada pada perusahaan tertentu.

Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005) menguraikan sebelas kategori mengenai bentuk – bentuk perilaku kerja kontraproduktif, antara lain:

- 1) Pencurian dan perilaku lain yang terkait (*theft and related behavior*) yaitu pencurian uang secara tunai, pencurian property milik

perusahaan, memberikan barang/ pelayanan tanpa izin dan penyalahgunaan diskon pegawai.

- 2) Perusakan property (*destruction of property*) yaitu mencoreng nama baik perusahaan, merusak dan menghancurkan barang milik perusahaan dan sabotase produk dari perusahaan.
- 3) Penyalahgunaan informasi (*misue of information*) yaitu mengungkapkan rahasia perusahaan kepada pihak yang tidak berwenang dan memalsukan informasi atau laporan kepada perusahaan tempat kerja.
- 4) Penyalahgunaan waktu dan sumberdaya perusahaan (*misuse work time and resources*), seperti membuang – buang waktu ketika bekerja, memalsukan jam operasional bekerja yang telah ditempuh, dan melakukan urusan pribadi ketika jam operasional kerja berlangsung.
- 5) Perilaku yang membahayakan perusahaan (*unsafe behavior*), seperti gagal atau tidak mengikuti prosedur kerja yang benar dan gagal tidak mengikuti prosedur kerja yang benar.
- 6) Kehadiran rendah (*poor attendance*) seperti absen atau terambat masuk keruangan dan penyalahgunaan izin sakit.
- 7) Kulaias kerja rendah (*poor qulity of work*), seperti lamban dalam bekerja atau menyelesaikan tugas secara sengaja.
- 8) Penggunaan obat-obat terlarang (*alcohol use*), seperti kepemilikan alkohol, mengonsumsi alkohol atau menjual alkohol dilingkungan kerja.

- 9) Penggunaan obat-obatan terlarang (*drug use*), seperti kepemilikan obat-obatan terlarang, mengkonsumsi atau menjual jenis obat tertentu obat terlarang dilingkungan kerja.
- 10) Tindakan verbal yang tidak pantas (*innapropriate verbal actions*), seperti berdebat dengan konsumen dan mengganggu rekan kerja secara lisan di dalam lingkungan kerja.
- 11) Tindakan fisik yang tidak pantas (*innapropriate psysical actions*), seperti menyerang teman kerja dan pelecehan seksual secara fisik kepada rekan kerja dilingkungan kerja.

Radzali dkk (2013) menyebutkan bahwa faktor- faktor yang memberi kontribusi dengan penyimpangan perilaku kerja seperti beban kerja, stres kerja dan konflik kerja keluarga. Karyawan cenderung menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja sebagai respon terhadap peningkatan stres pekerjaan dan beban kerja yang berlebihan atas pekerjaan yang harus dicapainya. Sedangkan konflik keluarga bekerja terjadi ketika tuntutan atau situasi dalam domain keluarga mengganggu domain kerja. Beban kerja yang berlebihan, stres kerja yang tinggi dan intensitas konflik kerja keluarga yang tinggi menunjukkan kecenderungan perilaku menyimpang di tempat kerja. Selain itu, penyimpangan perilaku di tempat kerja merupakan respon terhadap lingkungan kerja yang tidak menguntungkan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi tidak menerapkan praktik sumber daya manusia yang dimiliki. Mereka cenderung akan terlibat dalam perilaku menyimpang ditempat kerja.

Sumber-sumber perilaku menyimpang di tempat kerja memiliki efek terhadap kinerja individu dalam kelompok kerja, memandang kondisi yang mendasari terjadinya perilaku menyimpang dalam organisasi adalah terlihatnya ketidakadilan, perubahan budaya organisasi dan iklim organisasi dan gaya kepemimpinan. Pendapat lain menyebutkan bahwa faktor - faktor yang menyebabkan timbulnya penyimpangan perilaku disebabkan oleh frustrasi dan agresi yang terjadi ditempat kerja (Robbins, 2006).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor - faktor yang penyebab timbulnya perilaku kerja kontraproduktif atau perilaku menyimpang yaitu adanya stres dalam kerja, beban kerja, faktor kepribadian, karakter pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, konflik kerja keluarga, frustrasi, agresi ditempat kerja, iklim organisasi dan adanya perubahan budaya organisasi. Faktor timbulnya perilaku kerja kontraproduktif juga terdapat pada gaya kepemimpinan, ketidakadilan ditempat kerja, ketidakpuasan dengan organisasi, faktor interaksi individu, faktor individual dan faktor situasional.

## **2.2. Budaya Organisasi**

### **2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Robbins (2003) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya. Definisi lain menurut Kreitner dan Kinicki (2005) budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan

yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Schein (2010) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok karena ia memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah dianggap valid dan karenanya untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berfikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut.

Creemers dan Reynolds (dalam Soetopo, 2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota organisasi). Sedangkan Greenberg dan Baron (dalam Soetopo, 2010) menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Definisi lain oleh Peterson (dalam Soetopo, 2010) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup keyakinan, ideologi, bahasa, ritual, dan mitos. Budaya organisasi menurut Brown (2000) adalah seperangkat norma, keyakinan, prinsip, dan cara berperilaku yang bersama-sama memberikan karakteristik yang khas pada masing-masing organisasi.

Gibson dan Donnelly (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. Pengertian lain menurut Kast dan Rozenzweig (dalam Hakim, 2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan

kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Ogbonna dan Haris (2007) mengartikan budaya organisasi adalah keyakinan, tata nilai, makna, dan asumsi-asumsi yang secara kolektif di *shared* oleh kelompok sosial guna membantu mempertegas cara mereka saling berinteraksi dan mempertegas mereka dalam merespon lingkungan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola/sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual, yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal.

### 2.2.2. Proses Budaya Organisasi

Menurut Schein (dalam sudarmanto, 2009) menyatakan bahwa pembelajaran nilai keyakinan dan perilaku dilakukan dengan berbagai cara, yaitu :

- a. Pernyataan filosofi formal, visi, misi, nilai dan material organisasi yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi dan sosialisasi.
- b. Desain ruangan fisik, lingkungan kerja dan bangunan.
- c. Slogan, Bahasa, akronim dan perkataan.

- d. Pembentukan peranan secara hati-hati, program pelatihan dan pembelajaran.
- e. Penghargaan eksplisit, simbol, status dan kriteria promosi.
- f. Cerita, legenda, mitos mengenai suatu peristiwa dan orang-orang penting.
- g. Aktivitas, proses atau hasil organisasi yang juga di perhatikan, diukur dan di kendalikan pimpinan.
- h. Reaksi pimpinan terhadap insiden yang kritis dan krisis organisasi.
- i. Struktur organisasi dan alur kerja.
- j. Tujuan organisasi, kriteria yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi, pengembangan promosi dan pengunduran diri pekerja.

Pada dasarnya budaya nilai yang ada pada budaya organisasi dapat menjadi pandangan bersama anggota organisasi melalui sosialisasi sehingga akan tertanam dalam diri dan dipraktekkan dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi berfungsi juga untuk menyelaraskan visi dan misi dari perusahaan dengan perilaku kerja karyawan untuk memajukan perusahaan tersebut.

### **2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berguna untuk membangun dan mendesain kembali system pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen. Robinson (2003) menyatakan fungsi organisasi sebagai berikut.

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

- b. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

#### 2.2.4. Dimensi Budaya Organisasi

Robbins (2003) menyatakan bahwa terdapat tujuh dimensi untuk memahami hakikat dari budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*) yaitu sejauh mana organisasi mendorong pegawainya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil keputusan
- b. Perhatian pada rincian (*attention to detail*) yaitu individu bekerja di dalam organisasi tersebut memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rinci saat bekerja.
- c. Orientasi pada hasil (*outcome orientation*) yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
- d. Orientasi pada orang (*people orientation*) adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil kerja pada orang-orang yang ada dalam organisasi.

- e. Orientasi pada tim (*team orientation*) yaitu kegiatan kerja dipusatkan kepada kerja sama anggota organisasi, bukan individu-individu.
- f. Agresivitas (*agresiveness*) yaitu orang-orang yang ada di dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- g. Kemantapan (*stability*) adalah kegiatan yang ada dianggap sudah cukup baik dari pada pertumbuhan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diuraikan bahwa dimensi-dimensi yang disebutkan oleh Robbins (2003) tersebut berguna untuk membuat suatu organisasi tersebut mempunyai identitas sendiri yang dianut dan dijunjung tinggi bersama yang akhirnya menjadi pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

### 2.3. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Budaya organisasi dikatakan kuat bila nilai-nilai atau falsafah organisasi disadari, dipahami, dan menjiwai sebagian besar anggota dalam organisasi karena adanya pemahaman bahwa nilai-nilai tersebut mendukung tujuan organisasi dan tujuan anggotanya (Tika, 2010). Ketika pemahaman terjadi, maka kontrol tidak tergantung pada struktur birokrasi formal, tetapi karena aturan-aturan yang tidak tertulis yang ada di dalam batinnya atau jiwanya dan oleh pengertian-pengertian yang sama diantara anggota, hal ini pada tahap selanjutnya akan meningkatkan loyalitas dalam diri anggota.

Budaya yang kuat memungkinkan timbulnya responsivitas karena organisasi percaya kepada kemampuan kontrol dari anggota. Jika organisasi yang mekanistik tergantung pada sistem kontrol tradisional, seperti peraturan prosedur, maka organisasi yang responsif lebih tergantung pada kontrol normatif. Artinya dengan cara mengontrol nilai-nilai, keyakinan pikiran maupun perasaan yang mendasari tindakan anggota. Dengan kata lain, perilaku anggota diatur oleh suatu rangkaian tradisi dan keyakinan bersama yang kuat, atau bisa disebut dengan budaya yang kuat (Ndraha, 2003).

Griffin & Lopez (2005) mengumpamakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan istilah yang mengacu pada bentuk yang di sengaja. Perilaku kerja kontraproduktif ini berpotensi merugikan organisasi maupun individu yang ada di dalam organisasi. Perilaku tersebut dapat berupa kekerasan fisik terhadap rekan kerja, sabotase, dan pelecehan verbal sehingga menyebabkan perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016) pada pegawai badan pertahanan nasional tingkat II Samarinda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif dengan nilai korelasi 0.679 dengan  $p=0.000$ . Sesuai dengan teori Sacket dan De Vore (dalam Anderson, 2005) menerangkan bahwa terdapat beberapa hal yang melatar belakangi kemunculan perilaku kontraproduktif seperti kepribadian, karakter pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, dan budaya organisasi. Individu cenderung

menunjukkan perilaku kerja kontraproduktif ditempat kerja sebagai respon terhadap peningkatan stres pekerjaan dan beban kerja yang berlebihan atas kerja yang harus dicapainya.

Berdasarkan penelitian yang oleh Ramadhani (2018) pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif dengan nilai korelasi 0.658 dengan  $p=0.000$ . Sesuai dengan teori Harvey dan Brown (2009) menyebutkan bahwa budaya yang dibentuk oleh sebuah organisasi adalah aset *intangible* yang menjadi tuntutan anggota organisasi. Budaya adalah sebagai pengikat dalam bertindak dan sebagai pengatur orang-orang di dalam organisasi agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang di inginkan organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif sangat erat, sebab dengan adanya nilai-nilai yang falsafah yang ada di dalam organisasi yang telah dipakai sejak lama maka akan menimbulkan perilaku anggota yang baik dan setia juga atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya.

#### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan dinamika psikologis diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel bebas (X) : Budaya Organisasi

Variabel terikat (Y) : Perilaku Kerja Kontraproduktif

#### 3.2. Definsi Operasional

##### 3.2.1. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku Kerja Kontraproduktif adalah sebagai perilaku yang melanggar norma-norma organisasi dan bisa mengancam kesejahteraan organisasi dan anggotanya. Hal ini diukur dengan skala perilaku kerja kontraproduktif yang disusun peneliti berdasarkan teori Robinson dan Bennets (2000). Adapun aspek-aspek yang diukur dalam skala perilaku kerja kontraproduktif adalah penyimpangan produksi (*production deviance*), penyimpangan properti (*property deviance*), penyimpangan politik (*political deviance*), agresi pribadi (*personal aggression*).

##### 3.2.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu pola/sistem yang berupa sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, ritual, yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok dalam merasakan, berfikir, dan bereaksi terhadap

lingkungan yang beragam serta berfungsi untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal. Adapun aspek-aspek yang diukur dalam skala budaya organisasi Robbins (2003) adalah inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), perhatian pada rincian (*attention to detail*), orientasi pada hasil (*outcome orientation*), orientasi pada orang (*people orientation*), orientasi pada tim (*team orientation*), agresivitas (*agresiveness*), kemantapan (*stability*).

### 3.3. Subjek Penelitian

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Azwar (2013) populasi adalah keseluruhan objek yang merupakan sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai suatu ciri atau sifat yang sama dan untuk menentukan sampel, terlebih dahulu harus menentukan luas dan sifat-sifat populasi juga memberikan batasan yang tegas. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian penelitian dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan. Populasi didefinisikan (Azwar, 2010) sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik individu.

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 140 orang.

### 3.3.2. Sampel

Menurut Azwar (2010) sampel adalah sebagian dari populasi, karena sampel merupakan bagian dari populasi, tentulah sebuah sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Sampel merupakan sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi tetapi sampel harus mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama, baik sifat kodrat maupun sifat khusus (Hadi, 2004).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015) *nonprobability sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampel jenuh. Subjek pada penelitian ini diambil dari populasi sebanyak 100 orang. Dalam penelitian ini subjek mengambil sampel Aparatur Sipil Negara yaitu Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Publik Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru (DPMPTSP).

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala yang terdiri dari skala budaya organisasi, dan skala perilaku kerja kontraproduktif. Dengan menggunakan skala akan diperoleh fakta atau pendapat dari subjek penelitian, karena model seperti ini bersandar pada laporan diri, pengetahuan dan keyakinan pribadi. Dasar penggunaan metode ini adalah karena subjek merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, apa yang dinyatakan subjek adalah benar dan dapat dipercaya dan interpretasi subjek tentang pernyataan - pernyataan yang diajukannya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh pembuat skala.

Data yang diungkap adalah aspek yang menggambarkan kepribadian individu (Azwar, 2013). Bentuk skala yang digunakan adalah skala *likert* karena ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Skala *Likert* berisikan item pernyataan harus dijawab oleh partisipan dengan memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), tidak Setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Skala penelitian ini terdiri atas dua macam pernyataan sikap yaitu, pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Menurut Azwar (2010) pernyataan yang *favorabel* adalah pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek sikap dan pernyataan yang tidak *favorabel* atau *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung objek sikap. Masing-masing jawaban memiliki skor yang berbeda, dimulai dari 1 sampai 4. Skor untuk respon

pernyataan atau pernyataan *favorable* sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2 dan sangat tidak setuju = 1. Sebaliknya, untuk respon pernyataan *unfavorable* sangat tidak setuju = 4, tidak setuju = 3, setuju = 2, dan sangat setuju = 1.

### 3.4.1. Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Skala perilaku kerja kontraproduktif dalam penelitian ini adalah skala adaptasi dari Gading (2019) yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robinson dan Bennets (2000) tentang Aspek penyimpangan perilaku kerja dengan nilai validitas 0,300 sampai dengan 0,604 dengan nilai reliabilitas koefisien alpha 0,916.

Berdasarkan teori perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari 4 aspek yaitu penyimpangan produksi (*production deviance*), penyimpangan properti (*property deviance*), penyimpangan politik (*political deviance*), agresi pribadi (*personal aggreesion*). Pernyataan dalam skala ini menggunakan metode pengukuran Likert. Skala ini terdiri dari pilihan jawaban untuk pernyataan *favorable* terhadap alat ukur yaitu: Sangat Setuju (SS:4), Setuju (S:3), Tidak Setuju (TS:2), Sangat Tidak Setuju (STS:1), sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* terhadap alat ukur yaitu: Sangat Setuju (SS:1), Setuju (S:2), Tidak Setuju (TS:3), Sangat Tidak Setuju (STS:4). Keterangan lebih lanjut dapat dilihat di tabel 3.3 dibawah ini:

**Tabel 3.1.**  
**Blue Print Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif Sebelum Tryout**

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Penyimpangan Produksi	Terlambat ke tempat kerja, bekerja dengan lambat, pulang lebih awal, istirahat yang berlebihan	5,9,37,39 41,45	4,18,19,24, 30,32,40,1, 22,28,42,44,48	13
2	Penyimpangan Properti	Sabotase peralatan, menyalahgunakan rekening, dan mencuri dari perusahaan	11,25,33, 34,47	1,22,28,42, 44,48	11
3	Penyimpangan Politik	Ketidaksopanan di tempat kerja, bersaing tidak menguntungkan	17,21,23	2,6,8,16,20,36	9
4	Agresi Pribadi	Pelecehan verbal, serangan fisik, dan membahayakan rekan kerja	3,7,13,15, 27,29,31, 35,43,23	10,12,14,26, 38,46,25	15
Total			23	25	48

Berdasarkan dari tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 48 item dinyatakan adapun aspek dari penyimpangan produksi 13 item, penyimpangan properti 11 item, penyimpangan politik 9 item, agresi pribadi 15 item.

### 3.4.2. Skala Budaya Organisasi

Alat pengukuran budaya organisasi pada penelitian ini menggunakan Skala budaya organisasi yang disusun oleh Rahmadani (2014). Skala ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,987. Skala budaya organisasi terdiri dari 31 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*. Skala ini didasarkan pada aspek-aspek budaya organisasi (Robbins, 2003).

Pernyataan dalam skala ini menggunakan metode pengukuran Likert. Skala ini terdiri dari pilihan jawaban untuk pernyataan *favorable* terhadap alat ukur yaitu: Sangat Setuju (SS:4), Setuju (S:3), Tidak Setuju (TS:2), Sangat Tidak Setuju (STS:1), sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* terhadap alat ukur yaitu: Sangat Setuju (SS:1), Setuju (S:2), Tidak Setuju (TS:3), Sangat Tidak Setuju (STS:4). Keterangan lebih lanjut dapat dilihat di tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Blueprint Skala Budaya Organisasi Sebelum Try Out**

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Total
			Favorable	Unfavorable	
1.	Inovasi dan pengambilan keputusan ( <i>innovation and risk taking</i> )	Individu didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko	1,2,3, 4, 6, 10	5, 7, 8	9
2.	Perhatian pada detail ( <i>attention to detail</i> )	Individu memiliki kecermatan dalam bekerja	9, 11 14	12, 13	5
3.	Orientasi pada hasil ( <i>outcome orientation</i> )	Individu fokus terhadap hasil dari pekerjaan	15,18,19 20, 21	16, 17	7
4.	Orientasi pada orang ( <i>people orientation</i> )	Hasil kerja memberikan efek kepada individu	22,23,24 28	25, 26 27	7
5.	Orientasi pada tim ( <i>team orientation</i> )	Kegiatan kerja dilakukan bersama tim-tim kerja	29,30,31, 32,36 37	33, 34, 35	9
6.	Agresivitas ( <i>agresiveness</i> )	Individu agresif dan komperatif untuk menjalankan budaya organisasi	38, 39, 40,43	41,42	6
7.	Kemantapan ( <i>stability</i> )	Kegiatan untuk meningkatkan inovasi dan pertumbuhan organisasi	44, 45, 47	46	4
Jumlah			31	16	47

Tabel diatas menjelaskan 47 item budaya organisasi terdiri dari inovasi pengambilan resiko 9 item, perhatian terhadap rincian 5 item,

orientasi hasil 7 item, orientasi orang 7 item, orientasi tim 9 aitem, agresivitas 6 aitem, kemantapan 4 aitem.

### 3.5. Hasil Uji Coba

Data-data yang telah diperoleh saat pelaksanaan uji coba alat ukur skala pengukuran budaya organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif kepada karyawan dilapangan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Prov. Riau (BP2T). Selanjutnya peneliti analisis uji coba alat ukur dengan program *SPSS 22.0 for windows* untuk menentukan nilai validitas dan reliabilitas keseluruhan alat ukur. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

#### 3.5.1. Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Berdasarkan hasil uji coba 48 item skala perilaku kerja kontraproduktif, ditemukan nilai reliabilitas (*Alpha Cronbach's*) sebesar 0,806. Kemudian menyisihkan item yang kurang dari 0,300 dan dilakukan analisa kembali maka diperoleh nilai reliabilitas (*Alpha Cronbach's*) 0,963 sementara untuk item yang valid bergerak dari nilai 0,300 sampai dengan 0,604. Kemudian diketahui bahwa 25 item yang dinyatakan *valid*. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif Setelah Tryout**

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Penyimpangan Produksi	Terlambat ke tempat kerja, bekerja dengan lambat, pulang lebih awal, istirahat yang berlebihan	41	4,18,19,24,30,32	8
2	Penyimpangan Properti	Sabotase peralatan, menyalahgunakan rekening, dan mencuri dari perusahaan	47	22,42,44,48	5
3	Penyimpangan Politik	Ketidaksopanan di tempat kerja, bersaing tidak menguntungkan	-	2,6,20,36	4
4	Agresi Pribadi	Pelecehan verbal, serangan fisik, dan membahayakan rekan kerja	13,15	10,14,26,38,46	7
Total			4	21	25

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 23 item dinyatakan gugur yaitu 1,3,5,8,9,11,12,16,17,21,23,25,27,28,29,31,33,34,35,37,39,43,45. Adapun aspek dari Penyimpangan Produksi 13 item, Penyimpangan properti 11 item, Penyimpangan politik 9 item, Agresi pribadi 15 item.

### 3.5.2. Skala Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji coba 47 item skala Budaya Organisasi, ditemukan nilai reliabilitas (*Alpha Cronbach's*) sebesar 0,723. Kemudian menyisihkan item yang kurang dari 0,300 dan dilakukan analisa kembali maka diperoleh nilai reliabilitas (*Alpha Cronbach's*) 0,877 sementara untuk item yang valid bergerak dari nilai 0,300 sampai dengan 0,718. Kemudian diketahui bahwa 23 item yang dinyatakan *valid*. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.4.**  
**Blue Print Skala Budaya Organisasi Setelah Try Out**

No	Aspek	Nomor Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Inovasi dan pengambilan keputusan	-	8	1
2.	Perhatian pada detail ( <i>attention to detail</i> )	14	12, 13	3
3.	Orientasi pada hasil ( <i>outcome orientation</i> )	15, 18, 19	17	4
4.	Orientasi pada orang ( <i>people orientation</i> )	28	25, 26, 27	5
5.	Orientasi pada tim ( <i>team orientation</i> )	29, 30, 36, 37	33, 34, 35	7
6.	Agresivitas ( <i>agresiveness</i> )	40	41, 42	3
7.	Kemantapan ( <i>stability</i> )	-	46	1
Jumlah		10	13	23

Berdasarkan hasil uji coba pada skala budaya organisasi didapatkan hasil perhitungan validitas pada budaya organisasi dari 47 butir

aitem terdapat 23 aitem yang valid, dimana terdapat sebanyak 24 aitem yang gugur dengan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 30, 31, 32, 38, 39, 44, 45, 47. Setelah dilakukan seleksi butir aitem di dapatkan hasil indeks reliabilitas sebesar 0,877.

### 3.6. Validitas Isi dan Reliabilitas

#### 3.6.1. Validitas Isi

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2013). Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat. Sedangkan tes mempunyai validitas yang rendah bila menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran.

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2014). Dalam penelitian ini pengujian terhadap validitas skala dilakukan dengan menggunakan validitas isi (*content validity*) yaitu validitas yang menunjukkan sejauh mana butir-butir skala merupakan representasi dari aspek yang hendak diukur. Validitas ini akan dicapai apabila aspek-aspek yang hendak diungkap oleh skala dibatasi apabila dahulu kawasan perilakunya (Azwar, 2010).

Koefisien validitas bergerak dari  $r_{xy} = 0.00$  sampai dengan  $r_{xy} = 1,00$  dan batas minimum koefisien korelasi sudah dianggap memuaskan jika  $r_{xy}$

= 0,30 (Azwar, 2010). Batasan ini merupakan konvensi, tetapi jika jumlah butir yang lolos ternyata masih belum mencukupi jumlah yang diinginkan, maka batasan tersebut dapat diturunkan sedikit, misalnya menjadi 0,25 sehingga butir yang diinginkan tercapai (Azwar, 2010).

Untuk lebih meningkatkan validitas skala dilakukan seleksi butir skala dengan cara menghitung koefisien korelasi antar skor subjek pada butir skala yang bersangkutan dengan skor total skala. Teknik ini disebut sebagai tehnik konsistensi internal, yaitu dengan menghitung koefisien korelasi antara skor pada setiap butir dengan skor total skala tersebut (Azwar, 2010). Perhitungan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

### 3.6.2. Reliabilitas

Reabilitas merupakan terjemahan dari kata *reability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Walaupun reabilitas memiliki berbagai macam nama lain seperti keterpercayaan, keandalan, keajengan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reabilitas adalah sejauh mana pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2010).

Tujuan dari uji reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana alat ukur mempunyai konsistensi relatif tetap jika dilakukan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, selama aspek - aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan - perbedaan kecil diantara hasil pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu, maka

hasil pengukuran tersebut tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai tidak reliable (Azwar, 2010).

Tinggi rendahnya reabilitas ditunjukkan secara empiric oleh koefisien reabilitas. Semakin tinggi koefisien berarti menunjukkan tingkat reabilitasnya semakin baik (Azwar, 2010). Besar koefisien reabilitas berkisar antara  $r_{xy} = 0,00$  sampai  $r_{xy} = 1,00$  dan tidak ada patokan yang pasti. Namun demikian besar koefisien reabilitas yang baik adalah mendekati angka 1,00. Bila koefisien reabilitas semakin mendekati nilai 1,00 berarti konsistensi hasil ukur semakin sempurna. Perhitungan reabilitas alat ukur dilakukan dengan teknik reabilitas *alpha cronbach* dibantu dengan menggunakan *Software Statistical Package for Social Scienses (SPSS) 22.00 for windows*.

### 3.7. Metode Analisis Data

Data dalam penelitian ini merupakan data yang bersifat kuantitatif. Untuk itu data tersebut akan dianalisis dengan pendekatan statistik. Ada dua hal yang dilakukan dalam cara menganalisis data kuantitatif dalam penelitian ini, yaitu (1) uji asumsi normalitas sebaran, dan uji asumsi linearitas hubungan, dan (2) uji hipotesis penelitian.

#### 3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melihat apakah skor variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal atau tidak. Menurut Hadi (2004), ada anggapan bahwa skor variabel yang dianalisis mengikuti hukum sebaran

normal baku (*kurva*) dari Gauss. Jika sebaran normal, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Kaidah yang dipakai, bila  $p$  dari nilai  $Z$  (*kilmogorov-Smirnov*)  $> 0,05$  maka sebaran normal, sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka sebaran tidak normal..

### 3.7.2. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi atau uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas data dan uji linieritas dilakukan, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai negeri sipil. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment* dari Pearson, yang bertujuan untuk melihat hubungan satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, dan menguji apakah korelasi itu signifikan atau tidak signifikan. Penyelesaian analisis dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS 22.00 for windows*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Persiapan Penelitian

##### 4.1.1. Orientasi Kancah Penelitian

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru Dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan investasi, dengan memberikan perhatian yang lebih besar pada urusan mikro, kecil dan menengah, perlu dilakukan penyederhanaan penyelenggaraan pelayanan terpadu sesuai intruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi.

Inpres Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, dimana dari hasil studi yang dilakukan pihak luar negeri maupun Indonesia, menunjukkan bahwa dalam proses perizinan di Indonesia:

- a. Biaya untuk pengurusan izin cukup tinggi
- b. Prosedur perizinan yang berbelit-belit
- c. Persyaratan perizinan cukup banyak dan rumit
- d. Waktu dan penyelesaian izin yang cukup lama dan tidak pas.

Berdasarkan peraturan daerah kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2015 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kota Pekanbaru dan peraturan walikota Pekanbaru Nomor 109 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas penanaman modal

dan pelayanan publik satu pintu kota pekanbaru maka BTPM resmi menjadi DPMPTSP.

a. Visi

Visi dari DPMPTSP kota Pekanbaru adalah “Terwujudnya Pekanbaru Menjadi Kota Tujuan Investasi Melalui Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Secara Prima”

b. Misi

Misi dari DPMPTSP kota Pekanbaru sebagai berikut :

- 1) Menciptakan iklim investasi yang kondusif
- 2) Meningkatkan sarana prasarana dan kualitas SDM aparatur pelayanan
- 3) Mewujudkan prinsip *Good Governance* dalam pelayanan perizinan dan non-perizinan
- 4) Melakukan penataan dan penyempurnaan sistem dan prosedur pelayanan
- 5) Meningkatkan intensitas pengendalian pelaksanaan pananaman modal.

#### 4.1.2. Proses Perizinan

Sebelum melaksanakan penelitian, persiapan yang dilakukan peneliti mengajukan untuk penelitian ke Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). Peneliti di perbolehkan melakukan penelitian di jadwalkan DPMPTSP pada tanggal 17 Juli 2019.

#### 4.1.3. Pelaksanaan Uji Coba

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan. Proses yang menentukan keberhasilan psikologi yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan uji coba terhadap alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui aitem-aitem yang dapat digunakan sebagai alat ukur. Penelitian ini menggunakan dua skala alat ukur yaitu budaya organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif.

Uji coba penelitian ini dilakukan oleh peneliti sendiri kepada pegawai DPMPTSP kota Pekanbaru dengan total sebanyak 40 pegawai. Skala diberikan kepada pegawai dan peneliti mengambil kembali skala yang sudah di isi oleh pegawai pada hari diberikan skala.

Uji coba penelitian ini dilakukan pada pegawai DPMPTSP kota Pekanbaru yang berjumlah 40 orang. Uji coba dilakukan selama 1 hari yaitu Rabu 17 Juli 2019. Skala diberikan kepada pegawai dan diambil kembali setelah pegawai selesai mengisi saat itu juga.



satu eksemplar alat ukur yang berisi dua skala yaitu budaya organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif.

### 4.3. Hasil Analisis Data

#### 4.3.1. Data Demografi

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan peneliti mendapatkan jumlah respon identitas subjek. Adapun informasi data demografi disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1**  
**Respon Identitas Diri Subjek**

Identitas Diri	F	Persentase	Jumlah
<b>Jenis Kelamin</b>			
1. Laki-laki	65	63,9	100
2. Perempuan	35	36,1	
<b>Usia</b>			
1. 19-36 Tahun	59	58,3	100
2. 37-54 tahun	41	41,7	
<b>Status Kepegawaian</b>			
1. PNS	58	57,4	100
2. Honorer	42	42,6	
<b>Lama Waktu Bekerja</b>			
1. 8 Jam	86	84,3	100
2. 10-12 Jam	10	12	
3. Diatas 12 Jam	4	3,7	
<b>Fasilitas yang digunakan</b>			
1. ATK	95	95,4	100
2. Kendaraan Dinas	2	1,9	
3. SDM	3	2,8	

Pada tabel 4.1 diatas secara umum menggambarkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu pada jenis kelamin laki-laki dengan total responden 65 orang dengan persentase 63,9 persen, selanjutnya sebanyak 59 orang responden dengan persentase 58,3 persen berada pada rentang usia 19-36 tahun, responden dengan status kepegawaian sebagai Pegawai Negeri

Sipil memberikan respon sebanyak 57,4 persen atau sebanyak 58 orang dan sebanyak 86 responden dengan persentase 84,3 persen bekerja selama 8 jam serta fasilitas kantor terbanyak digunakan responden adalah Alat Tulis Kantor (ATK) dengan jumlah responden sebanyak 95 orang dengan persentase 95,4 persen.

#### 4.3.2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data-data yang diperoleh, dapat diketahui deskripsi data penelitian yang menunjukkan skor hipotetik dan skor empirisnya. Skor tersebut mencakup skor maksimal, minimal, rata-rata, dan standar deviasi pada masing-masing skala penelitian. Untuk mengetahui Budaya organisasi dan *Counterproductive work behavior*, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Rentang Skor Penelitian**

Variabel Penelitian	Skor x yg diperoleh (empirik)				Skor x yang dimungkinkan (hipotetik)			
	X Max	X Min	Rata-Rata	SD	X Max	X Min	Rata-Rata	SD
BO	90	62	74,97	5,24	92	23	57,5	11,5
CWB	96	63	81,65	6	100	25	62,5	12,5

Berdasarkan tabel diatas tersebut, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki skor rata-rata empirik yang lebih tinggi dari pada skor rata-rata skor hipotetiknya. Ada lima kategori yang akan peneliti gunakan, yaitu

sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah yang ditentukan dengan norma berikut:

1. Sangat Tinggi :  $X \geq M + 1,5 SD$
2. Tinggi :  $M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
3. Sedang :  $M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
4. Rendah :  $M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
5. Sangat Rendah :  $X < M - 1,5 SD$

Keterangan :

M : Mean Hipotetik

SD : Standar Deviasi

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki rata rata empiriknya sebesar 74,97 dan standar deviasi 5,24 dengan norma diatas kita dapat menentukan kategori (kriteria) penilaiannya. Kriteria variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi**

Kategori	Skor	F	Persen
Sangat Tinggi	$X \geq 83$	4	4,0
Tinggi	$78 \leq X < 83$	21	21,0
Sedang	$72 \leq X < 78$	51	51,0
Rendah	$67 \leq X < 72$	16	16,0
Sangat Rendah	$X < 67$	8	8,0
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Berdasarkan kategori tersebut, dapat kita ketahui untuk kriteria sangat tinggi terdapat 4,0 persen subjek, untuk kriteria tinggi terdapat 21,0 persen subjek, untuk kriteria sedang terdapat 51,0 persen subjek, untuk kriteria rendah terdapat 16,0 persen subjek dan untuk kriteria sangat rendah terdapat

8,0 persen subjek. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini memiliki budaya organisasi dalam kategori **sedang**, terlihat dari persentase 51,0 persen.

Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif memiliki rata-rata empirik 81,65 dan standar deviasi 6 pada tabel kategorisasi ditentukan dengan cara yang sama dan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Kategorisasi Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Kategori	Skor	F	Persen
Sangat Tinggi	X ≥ 91	7	7,0
Tinggi	85 < X < 91	9	9,0
Sedang	79 < X < 85	59	59,0
Rendah	73 < X < 79	13	13,0
Sangat Rendah	X < 63	12	12,0
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Berdasarkan kategori tersebut, dapat kita ketahui untuk kriteria sangat tinggi terdapat 7,0 persen subjek, untuk kriteria tinggi terdapat 9,0 persen subjek, untuk kriteria sedang 59,0 persen subjek, untuk kriteria rendah terdapat 13,0 persen subjek, untuk kriteria sangat rendah terdapat 12,0 persen subjek. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini memiliki Perilaku Kerja Kontraproduktif dalam kategori **sedang**, terlihat dari persentase 59,0 persen.

#### 4.3.3. Hasil Uji Asumsi

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yaitu,

variabel Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan bantuan *SPSS 22 for windows*. Untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu variabel yang diteliti terhadap variabel Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Kontraproduktif, jika  $p > 0,05$  maka sebaran normal, sebaiknya jika  $p < 0,05$  maka sebarannya tidak normal (Sugiyono, 2015). Berdasarkan perhitungan data yang telah dilakukan dengan *one sample kolmogrov test* maka didapatkan hasil yang bergambar pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test***

Variabel	Skor K-SZ	P	Keterangan
Budaya organisasi	0,126	0,083	Normal
Perilaku Kerja Kontraproduktif	0,124	0,094	Normal

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa data Budaya Organisasi dengan nilai K-SZ = 0,126 dan signifikan 0,083 ( $p > 0,05$ ) variabel Budaya Organisasi terdistribusi normal, variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan nilai K-SZ 0,124 dengan signifikansi 0,094 ( $p > 0,05$ ) variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif terdistribusi normal.

#### 4.3.4. Hasil Uji Hipotesis

##### 1) Uji Korelasi *Product Moment*

Hasil uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan Budaya organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah

teknik analisis *product moment*. Hal ini untuk melihat sejauh mana hubungan variabel bebas secara bersama-sama (Uji R) terhadap variabel terikat. Penyelesaian analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS 22.0 for windows* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Korelasi *Product Moment***  
**Correlations**

		Budaya Organisasi	Perilaku Kerja Kontraproduktif
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,454**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Perilaku Kerja Kontraproduktif	Pearson Correlation	,454**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis *pearson correlation* untuk hubungan budaya organisasi dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif diperoleh koefisien nilai  $r$  berbentuk positif sebesar 0,454 dengan signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ) hal ini berarti 'hipotesis diterima' artinya ada hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif artinya semakin tinggi budaya organisasi maka Perilaku kerja Kontraproduktif semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka Perilaku Kerja Kontraproduktif semakin rendah.

## 2) Uji Koefisien Determinasi

Ketentuan dari uji determinasi adalah dengan menggunakan nilai  $R$  square x 100 untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel dalam bentuk persentase. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Measures of Association</b>				
	<b>R</b>	<b>R Squared</b>	<b>Eta</b>	<b>Eta Squared</b>
BO * CWB	,454	<b>,206</b>	,654	,428

Berdasarkan analisis korelasi menunjukkan koefisien korelasi secara sebesar  $R^2 = 0,206$ . Nilai tersebut mengandung arti bahwa faktor –faktor budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif sebesar 20,6 persen dan 79,4 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar budaya organisasi untuk memberikan kontribusi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif.

### 4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwasanya mereka masih bisa melakukan Perilaku Kerja Kontraproduktif dikarenakan kurangnya pengawasan terhadap ASN serta tidak kurangnya penerapan peraturan yang ada di dalam dinas. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Appelbaum dkk (2007), salah satu hal yang dapat menyebabkan timbulnya Perilaku Kerja Kontraproduktif adalah kurangnya pengawasan dari atasan

sehingga para karyawan merasa bebas melakukan pekerjaan dan tidak mementingkan peraturan yang ada. Pengawasan tersebut dilakukan agar tujuan yang telah ditetapkan atasan dapat dilaksanakan oleh ASN menurut prosedur yang telah ditetapkan dan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan yang dapat terjadi dalam suatu dinas.

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan koefisien (R) 0,463 dengan ( $p > 0,005$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif pada Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Publik Terpadu Satu Pintu. Hasil tersebut didukung oleh penelitian dari Lestari (2016) pada Pegawai Badan Pertahanan Nasional tingkat II Samarinda dengan variabel hubungan budaya organisasi dengan perilaku kontraproduktif dan terdapat hubungan signifikan positif antara budaya organisasi dan perilaku kontraproduktif. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fey dan Denison (2003) dalam penelitiannya menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap budaya dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Schiffman dan Kanuk (2000) mendefinisikan budaya sebagai sejumlah nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang digunakan untuk menunjukkan perilaku dan karakteristik tertentu yang membatasi individu dan kelompok tertentu dalam bertindak. Mereka yang mematuhi budaya dalam suatu organisasi dalam bekerja adalah mereka yang

sangat berkompeten dalam peningkatan produksi di kantor, sedangkan mereka yang sering kali melanggar sistem nilai budaya organisasi adalah para pegawai yang bermasalah yaitu pihak-pihak yang menjadi penyebab dalam kebanyakan situasi perilaku kerja kontraproduktif.

Menurut Lako (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan perilaku dalam organisasi. Namun kenyatannya tidak semua pegawai yang mampu mengerti dan memahami dengan baik nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi, hal ini tentu akan berdampak pada sikap dan kinerja yang ditunjukkannya dalam mendorong tujuan organisasi.

Selain itu penelitian ini didukung dengan yang dilakukan oleh Tjiptono (2000) yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan di pengaruhi oleh berbagai aspek seperti budaya organisasi dan pengorganisasiannya. Harvey dan Brown (2009) menyebutkan bahwa budaya yang dibentuk oleh sebuah organisasi adalah sebagai aset *intangibile* yang menjadi tuntunan anggota organisasi. Budaya adalah sebagai pengikat dalam bertindak dan sebagai pengatur orang-orang di dalam organisasi agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang di inginkan organisasi. Dengan adanya budaya organisasi berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam organisasi. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat budaya organisasi seseorang yang didapatkan maka akan semakin tinggi Perilaku Kerja Kontraproduktif yang dihasilkan oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi yang didapatkan maka semakin rendah pula Perilaku Kerja Kontraproduktif yang dihasilkan oleh seseorang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Champbell dan Goritsz (2014) yang menemukan bahwa budaya organisasi dapat menjembatani proses normalisasi korupsi di organisasi yang bersangkutan. Korupsi merupakan salah satu indikasi perilaku kerja kontraproduktif, itu artinya dengan adanya normalisasi korupsi tersebut, atasan atau pimpinan yang ada didalam organisasi membiarkan begitu saja korupsi yang terjadi di organisasi tersebut sehingga budaya korupsi semakin merajalela dalam organisasi.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan di dinas tersebut tinggi nya perilaku budaya organisasi tidak mempengaruhi turunnya tingkat perilaku kerja kontraproduktif bahkan sebaliknya tingginya budaya organisasi mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif yang tinggi pula. Disebabkan oleh perilaku budaya organisasi yang cenderung negatif, perilaku negatifi itu dianggap normal sehingga menjadikan perilaku yang negatif itu menajdi sebuah budaya yang berkembang di dalam dinas tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Champbell dan Goritsz.

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa kelemahan, membutuhkan banyak perbaikan yang harus dipertimbangkan oleh pembaca yang ingin

melakukan penelitian serupa sehingga dapat mempersempit kelemahan pada penelitian yang akan dilakukan. Adapun kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini adalah kalimat dalam skala yang kurang dipahami oleh responden, adanya *social diserability* atau bukan keadaan sebenarnya, kondisi atau situasi pada saat penelitian juga dapat diasumsikan mempengaruhi hasil penelitian yang dilakukan. Salah satunya dikarenakan adanya norma-norma yang dapat mempengaruhi hasil penelitian dan responden berusaha menutupi hal sebenarnya terjadi pada dirinya, sehingga memungkinkan dalam menjawab pernyataan tidak sesuai dengan yang dialaminya. Kelemahan berikutnya pimpinan pada tempat peneliti mengambil data tidak ikut terlibat jadi peneliti tidak mengetahui bagaimana pimpinan tersebut dalam memimpin ASN di dalam lingkungan Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif yang artinya semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula Perilaku Kerja Kontraproduktif yang dilakukan ASN dan sebaliknya semakin rendah tingkat Budaya Organisasi, maka semakin rendah pula Perilaku Kerja Kontraproduktif yang dilakukan oleh ASN.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

##### 5.2.1. Untuk ASN

Aparatur sipil negara perlu menciptakan suasana kerja yang mampu membuat ASN menjadi nyaman, meningkatkan kesadaran diri pada ASN bahwasanya bekerjalah sesuai prosedur serta tujuan yang ada jika melakukan penyimpangan bukan hanya merugikan negara itu sendiri, melainkan merugikan ASN itu sendiri.

### 5.2.2. Untuk Dinas

Dinas harus melakukan pengawasan terhadap ASN, meningkatkan budaya organisasi yang positif pada ASN, melakukan penindakan tegas terhadap ASN yang melakukan perilaku penyimpangan dan dinas harus memberikan penghargaan kepada ASN yang berprestasi.

### 5.2.3. Untuk Peneliti

Kepada peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan meneliti tema yang sama diharapkan mempertimbangkan dengan menggunakan cara penelitian lain seperti eksperimen atau kualitatif dikarenakan respon Perilaku Kerja Kontraproduktif yang termasuk dalam kategori sedang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, H.K., & Viswesvaran, C. (2005). Handbook of industrial, work, and organizational psychology. *Journal Personnel Psychology*, 1(1), London: Sage.
- Appelbaum, S.H., David, L.G., Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Journal Business in society*, 7(5), 589-589
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Brown, A. (2000). *Human Resources*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Cameroon, A.C., & Trivedi, P.K. (2005). *Microeconomics: Method And Applications*. New York: Cambridge University Press.
- Campbell, J., & Goritz, A. (2014). Culture corrupts! a qualitative study of organizational culture in corrupt organizations. *Journal of Bussines Ethics*, 120 (3), 291-311.
- Effendi, A. (2009). *Manajemen Pegawai Negeri Sipil Yang Efektif*. Bandung: Lembaga Administrasi Negara.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fey, Carl F. & Denison. (2003). "Organizational Culture and Effectiveness: Can American Theory Be Applied in Russia?". The William Davidson Institute.
- Gading, N.S. (2019). Hubungan keterlibatan karyawan dan perilaku kewargaan terhadap counterproductive work behavior pada karyawan. Skripsi (*tidak diterbitkan*). Pekanbaru: Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
- Galperin, M.K. (2002). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Gibson, J.J., & Donnelly, N.J. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Griffin, R.W., & Lopez, Y.P. (2005). Bad behavior in organizations: a review and typology for future research. *Journal of Management*, 31(6), 988-1005.

- Gruys, M.L., & Scakett, P.R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.
- Hadi, S. (2004). *Statistik Jilid 3*. Yogyakarta: Andi.
- Hakim, L. (2011). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pdam kota surakarta. Skripsi (*tidak diterbitkan*). Surakarta: LPPM Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Harvey, D., & Brown, D.R. (2009). *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lako. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- Lestari, M.A. (2016). Hubungan budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai badan petahanan nasional tingkat ii samarinda. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 1-18.
- Levy, S., & Ritti, R.R. (2003). *Instructor Manual for the Ropes to Skip and Ropes to Know*. Sixth Edition. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Meliala, A. (1998). Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi mahasiswa terhadap korupsi. Tesis (*tidak diterbitkan*). Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Ndraha, T. (2003). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ogbonna, E., & Haris, L.C. (2009). Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from uk companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766-788.
- Penney, L.M., & Spector, P.E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: do bigger egos mean bigger problems?. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1), 126-134.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Radzali, F.M., Ahmad, A., & Omar, Z. (2013). Workload, job stress, family-to-work conflict and deviant workplace behavior. *Internasional Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(2), 109-115.

- Rahmadani, M. (2014). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada stikes fort de kock bukittinggi. Diploma Tesis (*tidak diterbitkan*). Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- Ramadhani. (2018). Pengaruh budaya organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau. Skripsi (*tidak diterbitkan*). Pekanbaru: Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 2. Jakarta: Index.
- \_\_\_\_\_. (2006). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 16. Jakarta: Erlangga.
- Robinson, L.S. (2003). The impact of community violence and an organization's procedural justice climate on workplace aggression. *Academy Of Management Journal*, 46(3), 317-326.
- \_\_\_\_\_, & Bennet, J.R. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Rusdi, Z.M. (2014). Analisis komparatif perilaku kerja kontra produktif pada instansi pemerintah dan instansi swasta di bandar lampung. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 39-48.
- Schein, E.H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey Bass Publisher.
- Schiffman, Leon G. & Leslie L. Kanuk. 2000. *Consumer Behavior*. Fifth Edition, Prentice-Hall Inc. New Jersey
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Suara Karya. (2013). Tingginya perilaku kerja kontraproduktif pegawai. *Artikel online*. Diakses pada situs [www.kompas.com](http://www.kompas.com) tanggal 03 Maret 2019.
- Sudarmanto. (2009 ). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tjiptono (2000). *Manajemen Jasa*, Edisi Kedua, Andy Yogyakarta
- Thomas, J. (2012). *Counterproductive Work Behavior: Living In Wonderland* New Zealand: White Paper Publisher.

Tika, P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau